

Gli ultimi decreti attuativi del Jobs act

Sintesi didattica delle novità introdotte

di Sara Vaccaro

A metà settembre il Governo ha emanato gli ultimi quattro decreti che hanno concluso il programma di riforma denominato jobs act, avviato con l'approvazione della legge delega n. 183/2014:

- riforma degli ammortizzatori sociali (D.Lgs. n. 148 del 14 settembre 2015);
- riforma dei servizi ispettivi sul lavoro (D.Lgs. n. 149 del 14 settembre 2015);
- riforma dei servizi all'impiego (D.Lgs. n. 150 del 14 settembre 2015);
- riforma degli adempimenti (D.Lgs. n. 151 del 14 settembre 2015).

Riforma degli ammortizzatori sociali

Con il termine **ammortizzatori sociali** si intende una serie di misure volte a offrire sostegno economico ai lavoratori che hanno perso il lavoro, oppure che sono momentaneamente sospesi dal lavoro o ancora che lavorano con orario ridotto, in caso di crisi aziendale.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro sono previste:

- l'assicurazione sociale per l'impiego (Naspi), della durata di 24 mesi;
- l'assegno di disoccupazione (Asdi), che fornisce un reddito sino a sei mesi ai beneficiari di Naspi con figli minori o ultracinquantenni che esauriscono il sussidio senza avere trovato lavoro e hanno un Isee inferiore a 5000 euro all'anno;
- l'assegno di disoccupazione per i collaboratori (Discoll).

In caso di sospensione del rapporto di lavoro sono previste:

- la cassa integrazione guadagni ordinaria (Cigo) e straordinaria (Cigs), concesse a condizione che i lavoratori aventi diritto possiedano un'anzianità lavorativa effettiva presso l'azienda che ne fa richiesta di almeno 90 giorni. Essa viene estesa anche agli apprendisti;
- la cassa integrazione cosiddetta in deroga (Cigd), che è stata prevista in questi anni di crisi economica.

La riforma conferma la misura dell'ammontare dell'integrazione salariale pari all'80% della retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate e la durata massima è fissata (sia per la Cigo sia per la Cigs) per ciascuna unità produttiva dell'impresa richiedente a 24 mesi in un quinquennio mobile, mentre prima i cinque anni erano "fissi" (il quinquennio fisso scadeva il 10 agosto) e tale meccanismo consentiva di liquidare il sussidio alla scadenza dando luogo a possibili abusi.

Il decreto stabilisce inoltre che ai fini del computo della durata massima del quinquennio, la durata dei trattamenti straordinari d'integrazione salariale concessi a seguito di contratti di solidarietà entro il limite di 24 mesi venga calcolato nella misura della metà. Il ricorso a tali norme è stato voluto al fine di inserire strumenti che prevedono la riduzione dell'orario di lavoro, piuttosto che la sospensione dei lavoratori dal lavoro, con lo scopo di salvaguardare non solo i posti di lavoro, ma anche le professionalità dei lavoratori che mantengono un legame con l'impresa in attesa della ripresa produttiva.

Per comprendere l'istituto è però necessario spiegare la natura dei contratti di solidarietà.

I contratti di solidarietà sono accordi aziendali sottoscritti tra imprese e sindacati e possono essere di due tipo: difensivi ed espansivi.

Con il primo si stabilisce una riduzione generalizzata dell'orario di lavoro e quindi della retribuzione al fine di evitare in tutto o in parte la riduzione di personale, mentre con il contratto di solidarietà espansivo si stabilisce una riduzione dell'orario di lavoro e quindi della retribuzione per consentire l'incremento degli organici.

Entrambe tali tipologie sono disciplinate per il trattamento di integrazione salariale straordinario.

Nel settore edile, la durata massima complessiva della cassa ordinaria e straordinaria è stata stabilita dal decreto in 30 mesi per ciascuna unità produttiva, in considerazione delle specifiche di tale settore, che tipicamente non consente l'utilizzo di contratti di solidarietà.

Il decreto prevede inoltre un meccanismo di responsabilizzazione delle imprese, attraverso l'introduzione di un contributo addizionale del 9% della retribuzione persa per i periodi di cassa (cumulando Cigo, Cigs e contratti di solidarietà) sino ad un anno di utilizzo nel quinquennio mobile, del 12% sino a due anni e del 15% sino a tre.

La riforma prevede una razionalizzazione delle causali di concessione della Cigs:

- riorganizzazione aziendale nel limite di 24 mesi in un quinquennio mobile;
- crisi aziendale nel limite di 12 mesi anche continuativi;
- contratti di solidarietà sino a 24 mesi in un quinquennio mobile che possono diventare 36 se l'impresa non utilizza Cigo o altre causali di Cigs nel quinquennio.

A completamento del quadro relativo ai provvedimenti di riforma degli ammortizzatori sociali, sempre nell'ambito delle politiche attive, sono entrati in vigore due interventi a favore dell'inserimento o reinserimento dei lavoratori:

- i lavoratori disoccupati verranno assegnati dai centri per l'impiego a una classe di profilazione in modo da valutare il livello di occupabilità e successivamente chiamati per stipulare il **Patto di servizio personalizzato**, che dovrà contenere la disponibilità del lavoratore a prender parte a iniziative formative oppure di riqualificazione;
- l'**assegno di ricollocazione** a favore dei soggetti disoccupati percettori di Naspi, il cui periodo di disoccupazione supera i quattro mesi. L'assegno verrà concesso a richiesta dell'interessato al centro per l'impiego presso il quale è stato stipulato il Patto di servizio personalizzato. L'importo sarà graduato in funzione del profilo personale di occupabilità del lavoratore richiedente.

Riforma dei servizi ispettivi sul lavoro

Il D.Lgs. n. 149/2015 mira a razionalizzare e semplificare l'attività ispettiva in materia di lavoro e di contributi mediante l'istituzione di una **Agenzia unica**.

Il nuovo Ispettorato ha personalità di diritto pubblico, autonomia di bilancio e autonomi poteri per la determinazione delle norme concernenti la propria organizzazione e il proprio funzionamento.

La sua principale funzione risiede nel coordinamento, sulla base di direttive emanate dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, della vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria.

Il personale ispettivo Inps e Inail è inserito in un ruolo ad esaurimento con il mantenimento del trattamento economico e normativo in vigore. Dalla data di entrata in vigore dei decreti attuativi il reclutamento del personale ispettivo sarà riservato esclusivamente all'Ispettorato del lavoro.

Riforma dei servizi per l'impiego

Il D.Lgs. n. 150/2015 mira a riordinare il sistema delle politiche attive mediante la creazione di un'**Agenzia nazionale per l'occupazione** (Anpal), avente tra i suoi compiti quello di realizzare il sistema informativo unico delle politiche del lavoro e un portale unico per la registrazione della rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro. Altro compito è quello relativo alla gestione dell'albo nazionale degli enti di formazione accreditati da regioni e provincie autonome.

Una novità è il **fascicolo elettronico del lavoratore**, contenente le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi e ai periodi lavorativi, oltre che alla fruizione di ammortizzatori sociali. Tali informazioni saranno liberamente accessibile da parte degli interessati.

Riforma degli adempimenti per il lavoro

Le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 151/2015 possono essere suddivise in tre gruppi:

- semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese;
- rapporti di lavoro;
- pari opportunità.

Semplificazioni di procedure ed adempimenti

- **Inserimento delle persone con disabilità.** Una prima novità concerne la c.d. quota di riserva, ossia le assunzioni obbligatorie di disabili che tutti i datori di lavoro pubblici e privati saranno tenuti ad osservare. I datori di lavoro privati potranno assumere lavoratori con disabilità mediante richiesta nominativa, ma solo con disabili inseriti nelle apposite liste.
- **Costituzione e gestione del rapporto di lavoro.** Verrà tenuto presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il libro unico del lavoro in modalità telematica; le comunicazioni in materia di rapporti di lavoro saranno effettuate esclusivamente in via telematica; verranno potenziate le banche dati; verrà abolita l'autorizzazione al lavoro all'estero; verrà semplificato il collocamento della gente di mare.
- **Salute e sicurezza sul lavoro e assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro.** Il decreto prevede la messa a disposizione al datore di lavoro da parte dell'Inail, anche in collaborazione delle Aziende sanitarie locali, di strumenti tecnici specialistici per la riduzione dei livelli di rischio all'interno delle aziende. Il decreto prevede altresì lo svolgimento da parte del datore di lavoro dei compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione, anche nelle imprese che superano i cinque lavoratori, l'abolizione dell'obbligo di tenuta del registro infortuni e l'abolizione della trasmissione all'autorità di pubblica sicurezza delle informazioni relative alle denunce di infortunio mortale o con prognosi superiore a 30 giorni.

Rapporti di lavoro

Il decreto prevede la possibilità di **cessione fra lavoratori** dipendenti dello stesso datore di lavoro di tutti o parte **dei giorni di riposo** aggiuntivi spettanti in base al contratto collettivo nazionale, in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute.

L'art. 23 del decreto n. 151 agisce sulla disciplina prevista dall'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, che fissa i principi in materia di installazione di impianti audiovisivi per il **controllo a distanza dell'attività lavorativa**. L'art. 4 nella sua formulazione originaria disponeva il divieto di controllo a distanza dei lavoratori, ammettendone la possibilità soltanto quando fosse una diretta e necessaria conseguenza dell'installazione di impianti o altre apparecchiature, richiesta da esigenze organizzative e produttive o dalla sicurezza del lavoro. Sussistendo questi requisiti era comunque necessario raggiungere un accordo con le organizzazioni sindacali e, in mancanza di tale accordo, ottenere l'autorizzazione amministrativa mediante l'ispettorato del lavoro. Con il nuovo testo, il datore di lavoro avrà la *facoltà* di installare e utilizzare impianti e strumenti dai quali derivi *anche* un controllo sull'attività del lavoratore:

- per esigenze organizzative e produttive;
- per la sicurezza del lavoro;
- per la tutela del patrimonio aziendale.

Viene pertanto delimitata a determinate condizioni una circostanza che prima era solo eventuale ed eccezionale. La vera novità, tuttavia, riguarda il fatto che il datore di lavoro non sarà più soggetto all'obbligo del previo accordo con le rappresentanze sindacali per quanto riguarda l'utilizzo degli strumenti di cui il lavoratore si serve:

- per rendere la prestazione lavorativa;
- per la registrazione degli accessi e delle presenze (tablet, smartphone, portatili ecc.).

Pari opportunità

Il decreto n. 151 introduce la Conferenza nazionale delle consigliere di parità, per rafforzare ed accrescere la loro azione e consentire lo scambio di informazioni ed esperienze. Interviene inoltre sul D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 (*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*), modificando:

- la composizione, la convocazione e il funzionamento e i compiti del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici;
- la nomina, il mandato, i compiti e le funzioni relativi ai consiglieri e alle Consigliere di parità;
- l'ambito territoriale delle Consigliere di parità provinciali in vista della soppressione delle province;
- la composizione e le competenze del Comitato nazionale di parità;